Învață să contribui

On Martie 10, 2009

Fii un model de eficacitate pentru arta de a conduce, creând acea legătură specială între oameni care să corespundă standardelor tale de excelență.

Două echipe de arheologi au plecat în Egipt cu un singur scop: de a descoperi o structură funerară a poporului egiptean. Amândouă echipele dețineau anumite informații precum că structura funerară se afla într-o anumită zonă, într-un perimetru de 640 de metri. Dar amândouă echipele au ajuns în același timp la fața locului și au început să se certe care dintre ele este mai îndreptățită să efectueze săpăturile.

Unul dintre arheologii șefi ai uneia dintre echipe a intervenit și a rezolvat problema.

- Perimetru este destul de mare și guvernul egiptean ne-a lăsat doar două săptămâni la dispoziție pentru a explora această porțiune de teren. Dacă dorim să descoperim ceva în acest scurt timp, va trebui să lucrăm împreună iar pentru asta trebuie să învățăm să împărțim totul între noi.

Până la urmă cele două echipe de arheologi și-au împărțit aria de căutare, și amândouă au descoperit lucruri interesante.

Leadership: Îți poți amplifica potențialul de a face lucrurile să se întâmple, pe măsura valorii de schimb pe care o acțiune o posedă la un moment dat?

Se poate afirma că există o valoare de tip "unitate" chiar acolo unde aparent ea s-ar părea că nu e aplicabilă, atunci când indiscutabil se declanșează un proces de rezonanță care conduce la o amplificare a importanței efectelor obținute printr-un efort comun și care pot fi cuantificate.

Potențialul de a face lucrurile să se întâmple este o viziune care oferă ideilor noi posibilitatea de a lua formă și de a se materializa printr-o acțiune sinergică care atrage atenția prin anularea deosebirilor și diferențelor dintre oameni.

Așadar, valorii de schimb pe care o acțiune de voluntariat o posedă la un moment dat i se poate atribui calitatea oamenilor de nu lucra contra voinței lor la structura unui proiect de amploare, luând în considerare faptul că utilitatea unei cauze comune este aceea care face din modelul dinamicii de grup o obligație de rezultat prospectiv și o valoare de referință a "premiului" final.

Acolo unde este evidentă unitatea oameni-muncă, adică acolo unde există pretenții de cinste, de a face performanță și dorința de a construi ceva durabil (căci în munca de echipă totul se bazează pe aceste trei elemente), acolo unde se realizează o ordine a priorităților și îmbunătățirilor asupra cărora trebuie să treacă împreună – încurajarea asigurării cooperării trebuie să atingă potențialul maxim, trebuie să fie superior realizată și să dea o notă pronunțată de autenticitate – adică să producă simultan o putere activă, o energie capabilă să asigure productivitatea.

A nu reuși să creezi acea legătură specială între oameni, astfel încât ei să se dezvolte conform așteptărilor tale și să evolueze pentru a fi mai optimi, deci conform standardelor tale

de excelență, e ca și cum ai încerca să ajungi cu bicicleta până la un punct îndepărtat pedalând în gol. Ca să ajungi cu bicicleta undeva trebuie să dai din pedale, în timp ce ceilalți oameni te urmează.

Leadership: Legătura pe care o creezi între oameni corespunde standardelor tale de excelență, luând în considerare prețul final al unui beneficiu care nu oferă nicio distincție între valoarea de investiție și valoarea de bilanț a activelor nemateriale?

A câștiga este o deprindere. Ca și a pierde. Depinde numai de tine cum îți construiești echipa. Poți să îți faci prieteni și să înfrunți orice greutăți cu mai multă ușurință, sau poți să îți impui o atitudine neconstructivă și să te încăpățânezi să faci totul de unul singur. Este alegerea ta.

Lucrând cu alte persoane și arătându-le că ești interesat să continui lucrul cu ei, le câștigi respectul. Câștigându-le respectul îi determini să se implice cu mai multă energie și seriozitate în activitățile pe care le organizezi. Acesta este punctul în care trebuie să-i aduci pe oameni: să pună suflet în munca lor și să fie mândri de asta. Iar în cazul în care ceva nu merge bine, fă tot posibilul să eviți disputele și caută o soluție comună.

Prețul final al unui beneficiu care nu oferă nicio distincție între valoarea de investiție și valoarea de bilanț a activelor nemateriale este însăși plăcerea de a face parte dintr-un întreg de care depind părțile sale componente, un întreg care fără tine s-ar putea să nu mai funcționeze la fel de bine. Devii lider numai prin abilitatea de a genera fenomenul "all for one and one for all".

Ca lider, datoria ta este să stabilești o legătură cât mai strânsă între membrii echipei, să creezi acea atitudine cooperantă care să-i determine să presteze o muncă de calitate, să se implice pe deplin în atingerea obiectivelor comune. Prin urmare, dacă ești managerul unei companii și vrei să îți atingi obiectivele propuse va trebui să îți întemeiezi o echipă care să lucreze eficient, ca un tot unitar.

Fii un model de eficacitate pentru arta de a conduce, creând acea legătură specială între oameni care să corespundă standardelor tale de excelență. Învață să contribui la buna funcționare a echipei tale punând la dispoziție o infrastructură complexă de leadership și excelente facilități de colaborare.

Leadershipul este ceea ce aduni laolaltă după ce ai terminat o anumită activitate, care poate fi reprezentat printr-un vector numit "sentimentul însemnătății nemăsurate".

Source: https://neculaifantanaru.com/dezvoltare-personala-invata-sa-contribui.html